

| |
|---|
| AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DU 18 JANVIER 2002 DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES |
|---|

Le présent avenant modifie les articles 18 et 19 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Les articles 18 et 19 sont modifiés comme suit :

ARTICLE 18 EMBAUCHE PAR CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

1° L'embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- a) identité des parties
- b) lieu de travail
- c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
- d) date de début du contrat
- e) durée du congé payé
- f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
- g) durée du travail en conformité avec les dispositions légales
- h) mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances
- i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
- j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance
- k) durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les trois mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° La période d'essai

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :

- Classe **A à C** : **2 mois**, renouvelable une fois pendant **2 mois** au maximum, soit au total **4 mois** au maximum ;
- Classe **D** : **3 mois**, renouvelable une fois pendant **3 mois** au maximum, soit au total **6 mois** au maximum ;
- Classes **E et F** : **4 mois**, renouvelable une fois pendant **3 mois** au maximum, soit au total **7 mois** au maximum ;
- Classes **G et H** : **4 mois**, renouvelable une fois pendant **4 mois** au maximum, soit au total **8 mois** au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-26 du code du travail), soit :

- 24 h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 h au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisé.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

3° La modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

ARTICLE 19 EMBAUCHE PAR CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le Code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1° L'embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a)** identité des parties
- b)** lieu de travail
- c)** libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
- d)** date de début du contrat
- e)** durée du congé payé
- f)** éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
- g)** durée du travail en conformité avec les dispositions légales
- h)** mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances
- i)** nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
- j)** nom et adresse de l'organisme de prévoyance
- k)** durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement
- l)** durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du Code du travail
- m)** raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée
- n)** nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement
- o)** désignation du poste de travail
- p)** taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° La période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (article L. 1242-10 du Code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai prévenance qui ne saurait être inférieur à :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence.

3° Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le Comité social et économique ou, le cas échéant, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du Code du travail).

Fait à Paris, le 4 septembre 2018

Pour la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (C.S.C.A.),
10, rue Auber - 75009 Paris,

Pour PLANETE COURTIER,
12-14, Rond-Point des Champs-Élysées - 75008 Paris

Pour la CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances, 43,
rue de Provence - 75009 Paris,

Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

Pour le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C
Bourse du Travail, 21, rue Roque de Fillol - 92800 PUTEAUX

Pour la Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA), Case 537,
263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex,

Pour la Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
54, rue d'Hauteville - 75010 Paris

Pour la Fédération U.N.S.A. Banques, Assurances et Sociétés Financières
21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet Cedex